

PERAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PADA PRESTASI KARYAWAN BERDASARKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Prima Artha Sejahtera)

Dinar Dyah A.F.S

Universitas Negeri Surabaya

dinarsesarita00@gmail.com

ABSTRACT

In practice an organization both private and government management control system is a matter that role. This research was conducted on Koperasi Prima Artha Sejahtera. The role of the management control system is very significant or instrumental to the achievement of employees considered managers based on employee performance. This study used survey method to the manager of a business unit especially in the non-bank financial organization that is Koperasi. The hypothesis was tested using comparison of data collected from observations and interviews by comparing the data that already exist in the literature theories presented.

Keyword: *Management Control System, and Job Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran sistem pengendalian manajemen kini menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kinerja perusahaan ataupun instansi pemerintah, sistem pengendalian manajemen yang baik dimulai dari peranan sumber daya manusia yang baik, hanya sumber daya yang handal dan prestatiflah yang akan menjadi keunggulan kompetitif. Selama ini lembaga keuangan perbankan yang dinilai dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat karena kualitas dalam kinerja sumber daya manusia perbankan lebih unggul. Namun sekarang, dengan ketatnya persaingan bisnis antara lembaga keuangan perbankan dan non bank, mengharuskan lembaga non bank mempunyai sistem pengendalian manajemen yang baik terutama pada kualitas sumber daya manusia.

Koperasi merupakan lembaga keuangan non bank yang memiliki kinerja hampir sama dengan bank, tujuan koperasi secara umum untuk meningkatkan kemakmuran atau tingkat

hidup anggota-anggota koperasi dan masyarakat. Koperasi pada dasarnya adalah organisasi ekonomi dari orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, selain merupakan suatu bentuk lembaga non bank yang memerlukan keuntungan, koperasi juga memiliki motif sosial. Kebutuhan akan koperasi mempunyai dasar yang kuat bagi masyarakat ekonomi terbatas karena sudah berakar pada masyarakat yang bersangkutan, apabila masyarakat kurang memerlukan adanya koperasi dapat diramalkan bahwa koperasi tidak akan berhasil karena tidak ada partisipasi dari masyarakatnya. Dari tujuan koperasi sendiri maka perlu adanya kemampuan para manajer untuk mengelola koperasi semakin maju dan berkembang sehingga kepercayaan masyarakat pada kinerja koperasi semakin bertambah.

Menurut sumber Deskopin di Indonesia, terdapat sekitar 116.000 unit koperasi (Kompas 2004). Ini merupakan jumlah yang sangat besar dan potensial untuk dikembangkan. Seandainya dari jumlah tersebut terdapat 20-30% kinerja koperasi yang bagus, tentu peran koperasi bagi perekonomian nasional akan sangat signifikan. Berdasarkan data laporan Kementerian Negara Koperasi dan UKM sampai dengan tahun 2010 jumlah koperasi yang tercatat sebanyak 177.000 unit lebih. Dengan jumlah penyerapan tenaga kerja sebanyak 30.000.000 orang. Jumlah yang lebih dua kali lipat jika dibandingkan per Desember 1998. Jumlah koperasi aktif sebanyak 124.855 unit (88,14%).

Secara historis perkembangan koperasi di Indonesia telah digerakkan dengan dukungan kuat dari program pemerintah yang berkembang dalam periode waktu yang cukup lama. Disamping itu koperasi telah melahirkan semangat kewirausahaan dengan menerima pelatihan dengan mengurus dan mengelola koperasi. Pertumbuhan koperasi yang sudah meningkat perlu adanya pertumbuhan yang lebih signifikan, kinerja koperasi sangat dipengaruhi juga oleh sumber daya manusia koperasi dan didukung dengan sistem pengendalian manajemen koperasi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka setiap koperasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan atau bimbingan bagi para karyawan. Hanya saja untuk menghasilkan seorang karyawan yang berkualitas tidak cukup hanya adanya pelatihan atau bimbingan, melainkan keinginan dari seseorang tersebut untuk dapat menjadi sumber daya manusia yang mempunyai jiwa kompetitif dalam menghadapi persaingan dengan sumber daya manusia lainnya. Ada berbagai buku-buku yang menyuguhkan tentang motivasi dalam bekerja dan bagaimana menjadi karyawan yang mempunyai jiwa kompetitif dan sekarang ini banyak perusahaan atau organisasi yang mempunyai sistem penilaian prestasi kerja karyawan.

Masalah dan kesulitan yang timbul dalam penerapan sebuah sistem penilaian prestasi kerja justru banyak disebabkan oleh kurangnya pemahaman para fungsionaris sumber daya manusia maupun pimpinan puncak organisasi tentang apa manfaat dari sistem penilaian prestasi kerja karyawan, maka mengembangkan sistem penilaian kinerja yang efektif akan terus menjadi prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja sebagai alat untuk mempengaruhi prestasi karyawan, serta peran seorang manajer menjadi tolok ukur berjalannya suatu manajemen kinerja berdasarkan prestasi karyawan.

Sistem pengendalian manajemen perlu dirancang secara sistematis dan dijalankan secara periodik untuk menghasilkan prestasi karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:10) prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan melakukan penilaian tersebut bermanfaat bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat mengembangkan kariernya dan juga akan mendapatkan reward dari tempat bekerja, oleh karena itu ada hubungan yang erat antara sistem pengendalian manajemen pada prestasi karyawan yang dinilai berdasarkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengendalian manajemen pada prestasi karyawan yang diterapkan oleh koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana sistem pengendalian manajemen pada prestasi karyawan koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Anthony, Robert (2012 : 7) Sistem merupakan suatu cara tertentu yang bersifat *repetitive* untuk melaksanakan suatu atau sekelompok aktivitas. Sistem memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi, dan berulang yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengendalian manajemen merupakan proses dengan mana para manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi.

Sistem pengendalian manajemen digunakan untuk mengarahkan karyawan agar melaksanakan kegiatan organisasionalnya secara efektif dan efisien. Sebelum melaksanakan kegiatan organisasionalnya tersebut organisasi harus terlebih dahulu membuat perencanaan, perencanaan dan pengendalian mempunyai hubungan yang sangat erat. Sistem pengendalian harus didukung dengan struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi termanifestasi dalam bentuk struktur pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban adalah unit organisasi yang dipimpin manajer yang bertanggungjawab terhadap aktivitas pusat

pertanggungjawaban yang dipimpinnya. Suatu organisasi merupakan kumpulan dari berbagai pusat pertanggungjawaban.

Kegiatan pengendalian manajemen terdiri atas berbagai kegiatan, meliputi:

1. Merencanakan apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi
2. Mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas dari beberapa bagian organisasi
3. Mengkomunikasikan informasi
4. Mengevaluasi informasi
5. Memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil jika ada
6. Mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku mereka

Proses Pengendalian Manajemen

Banyak proses pengendalian manajemen melibatkan interaksi informal antara seorang manajer lain atau antara seorang manajer dengan bawahannya. Komunikasi informal dilakukan melalui surat memo, rapat, percakapan bahkan ekspresi wajah. Interaksi informal menjadi bagian dari suatu sistem perencanaan dan pengendalian formal. Sistem semacam itu meliputi aktivitas berikut (1) perencanaan strategis, (2) persiapan anggaran, (3) pelaksanaan, dan (4) evaluasi kinerja. Output dari proses menghasilkan suatu dokumen yang disebut rencana strategis. Rencana strategis mencakup periode lebih dari beberapa tahun (biasanya tiga atau lima tahun). Dalam tahun berjalan para manajer melaksanakan suatu program atau sebagian dari program yang menjadi tanggung jawabnya, laporan disusun untuk menyediakan informasi mengenai program dan pusat tanggung jawab, laporan manajer juga digunakan sebagai dasar untuk pengendalian.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat

bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Samsudin (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluasi dan development yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan : 1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi 2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* 3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan : 1. Prestasi riil dicapai individu 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2004 : 94) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2006 : 159) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk membangkitkan motivasi karyawan agar terus berkerja sesuai target yang diinginkan, selain itu penilaian prestasi kerja juga menguntungkan perusahaan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

Menurut Saydam (2000 : 461) penilaian prestasi kerja merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang karyawan.

Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai berbagai manfaat dan tujuan. Menurut Hasibuan (2002 : 89), Manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi / demosi, pemberhentian dan penetapan balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan kinerja kerja yang baik.
- f. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- g. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Unsur-Unsur penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menetapkan beberapa unsur yang dinilai. Menurut Gomes (2007 : 142), unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- b. *Quality of work* (kualitas kerja), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarakan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan), merupakan luasnya pengetahuan pekerjaan dan keterampilan.
- d. *Crativeness* (kreatifitas) merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- e. *Cooperation* (kerjasama), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain
- f. *Dependability* (dapat diandalkan) kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g. *Initiative* (inisiatif) semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawab
- h. *Personal Qualities* (kualitas personal) menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2006 : 169) sistem penilaian prestasi kerja mempunyai 2 elemen pokok antara lain :

1. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik (*good performance*) yang dapat dicapai
2. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2004 : 124) metode-metode yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Skala rating metode ini merupakan metode yang tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja karyawan. Meskipun demikian metode ini memiliki banyak

kelemahan antara lain terletak pada subjektivitas penilai dan kesulitan dalam menemukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan pekerjaan

2. Insiden – insiden kritis metode ini penilai melakukan pada saat kritis saja, yaitu waktu dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sangat berhasil atau justru sebaliknya
3. Standart kerja metode ini membandingkan kinerja karyawan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan terlebih dahulu
4. *Behaviourally Anchored Scales* metode ini memberikan penilaian berdasarkan catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja
5. *Management By Objective* metode ini setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran-sasaran maupun memberikan saran-saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan di waktu yang akan datang.

Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa metode yang sama yang digunakan tergantung kepada tujuan penggunaanya.

Manajemen Dalam Koperasi

Menurut Sumarsono (2003 : 72) Manajemen merupakan salah satu bagian penting organisasi koperasi. Berhasil tidaknya suatu koperasi sangat tergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. Dalam proses penyelenggaraan usaha kerjasama, manajer melakukan pekerjaan dari dua segi :

1. Menggerakkan orang-orang yaitu mendorong, memimpin, menjuruskan, dan menertibkan orang-orang agar melakukan perbuatan-perbuatan dalam menuju kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan dalam usaha kerjasama itu.

2. Mengerahkan fasilitas, yaitu menghimpun, mengatur, memelihara, dan mengendalikan alat, benda, uang, waktu dan metode kerja peralatan ataupun lainnya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam usaha kerjasama itu.

Fungsi Manajemen Koperasi

Agar dapat mengetahui tugas manajemen dengan lebih jelas secara umum fungsi manajemen koperasi menurut Sumarsono (2003 : 77) dibedakan dengan lima fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan

Adalah suatu proses perumusan program beserta anggarannya yang harus dilakukan oleh sebuah koperasi sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan strategi yang hendak dilaksanakan.

2. Pengorganisasian

Adalah pembagian tugas dan wewenang dalam koperasi diantara para pelaku yang bertanggung jawab atas pelaksanaan rencana-rencana koperasi itu

3. Fungsi pengarahan (*directing*)

Adalah pengarahan terhadap para karyawan, mereka diarahkan pada tujuan koperasi yang telah ditetapkan, pengurus koperasi yaitu manajer yang akan menangani dan mengawasi kalau ada penyimpangan- penyimpangan yang dilakukan oleh para karyawan

4. Kepemimpinan

kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang ditunjukan pada pencapai tujuan tertentu.

5. Pengendalian

Adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran-sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan serta mengambil tindakan

perbaikan-perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya koperasi yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Ahmadi, Ruslam (2014 : 69) Mengatakan bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian, penelitian ini adalah jenis kualitatif. Dengan studi kasus ini dapat dijabarkan hubungan sebab akibat, menggambarkan kenyataan, mengevaluasi kenyataan, dan eksplorasi suatu situasi. Penelitian studi kasus merupakan pengumpulan data dengan mengambil beberapa elemen dan kemudian masing-masing elemen diteliti, kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk elemen-elemen yang diteliti saja.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja pada Koperasi Simpan Pinjam yang beralamat di Jalan Rungkut Industri 62-A Surabaya-Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan Koperasi Simpan Pinjam Prima Artha Sejahtera sebagai objek penelitiannya karena koperasi ini merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang berorientasi keuntungan, koperasi juga memiliki motif sosial. maka diperlukan suatu pengukuran kinerja yang tepat untuk diterapkan pada prestasi karyawan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yaitu yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang langsung diperoleh pada narasumber, dimana narasumber yang dimaksudkan adalah manajer KSP Prima Artha Sejahtera.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer, data yang diambil dengan teknik observasi dari penelitian ini yaitu waktu kegiatan pelayanan jasa, serta pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara berupa mewawancarai secara langsung manajer koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera tentang pelayanan jasa koperasi serta bagaimana sistem pengendalian manajemen yang berhubungan dengan *job description* para karyawan.

Tinjauan Pustaka (*Library Research*) bentuk penelitian yang dilakukan dengan membaca berbagai literatur, penelitian ilmiah dan berbagai bahan pustaka lainnya yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

Metode Analisis Data

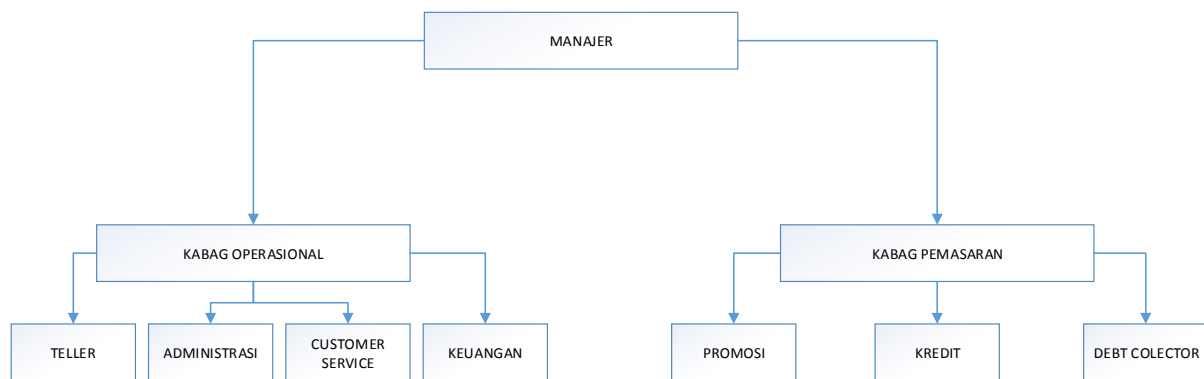
Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan perbandingan data yang dikumpulkan dari hasil observasi dan wawancara dengan cara membandingkan data-data yang telah ada dalam teori-teori kepustakaan yang tersaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengendalian Manajemen

Mengingat kegiatan koperasi dikendalikan oleh orang-orang yang diangkat oleh anggota serta bertanggung jawab kepada anggota, maka struktur organisasi koperasi harus menjamin tujuan koperasi terutama pelayanan kebutuhan anggota khususnya dan pada masyarakat umumnya. Adapun struktur organisasi ini maka diperoleh pembagian tugas yang tegas dan penuh rasa tanggung jawab yang disertai dengan pendelegasian wewenang dan

adanya batas-batas keputusan yang diambil oleh setiap bagian dalam susunan organisasi yang jelas dapat mewujudkan tercapainya tujuan usaha.



Gambar 1 . Struktur Organisasi KSP Prima Artha Sejahtera

Dalam struktur organisasi koperasi diatas sesuai dengan metode penelitian yang dilakukan manajer secara langsung melakukan penilaian terhadap karyawan , yaitu bagian operasional, administrasi dan bagian marketing.

Tugas dan fungsi tanggung jawab manajer :

Tugas manajer adalah mengkoordinasikan seluruh kegiatan usaha, administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan serta memberikan pelayanan administratif kepada pengurus dan pengawas. Untuk melaksanakan tersebut manajer berfungsi :

1. Sebagai pemimpin tingkat pengelola
2. Merencanakan kegiatan usaha kepegawaian dan keuangan
3. Mengkoordinasikan kegiatan kepala-kepala unit usaha, kepala sekretariat dan kepala keuangan dalam uapaya mengatur dan membina baik yang bersifat teknis maupun administratif
4. Bertanggungjawab kepada pengurus melalui ketua
 - a. Hubungan kerja manajer secara vertikal, manajer mengadakan hubungan kerja keatas dengan pengurus, pengawas untuk mengajukan usulan atau pendapat dan segala rencana dalam upaya pengembangan usaha dan penciptaan usaha baru

- b. Hubungan kerja kebawah dengan seluruh jajaran pengelola untuk melakukan kegiatan mengatur, membina, dan memberikan bimbingan dan pengawasan dalam upaya melaksanakan seluruh kebijaksanaan pengurus dan pengawas
- c. Secara horizontal mengadakan hubungan kerja dengan seluruh jajaran manajer setingkat pengelola

Dari manajer maka karyawan yang akan dinilai adalah sebagai berikut dengan *job description* sebagai berikut :

1. Kabag Operasional fungsi utama dalam jabatan adalah merencanakan, mengarahkan, mengontrol, serta mengevaluasi seluruh aktivitas operasional baik yang berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal.
2. Teller fungsi utama dalam jabatan adalah melaksanakan seluruh transaksi yang bersifat tunai.
3. Administrasi fungsi utama dalam jabatan adalah memberikan layanan kepada karyawan serta hal-hal umum lainnya yang tidak termasuk dalam operasional koperasi.
4. Customer Service fungsi utama dalam jabatan adalah memberikan informasi hak dan kewajiban dan informasi lain yang diperlukan calon anggota mengenai produk-produk simpanan.
5. Keuangan fungsi utama dalam jabatan adalah mengelola administrasi keuangan hingga ke pelaporan keuangan.
6. Kabag Pemasaran fungsi utama dalam jabatan adalah merencanakan mengarahkan serta mengevaluasi target financing dan funding serta memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran.
7. Promosi fungsi utama dalam jabatan adalah melakukan sosialisasi seluruh produk dan melakukan upaya kerjasama dengan pihak lain dan melakukan publikasi kegiatan usaha

8. Kredit fungsi utama dalam jabatan adalah mengelola data administrasi pinjaman, melakukan proses pinjaman mulai dari pencairan hingga pelunasan, membuat daftar angsuran-angsuran perjanjian lain.
9. Penagihan fungsi utama dalam jabatan adalah melakukan penagihan terhadap angsuran baik pinjaman yang tidak bermasalah maupun pinjaman bermasalah .

Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan dalam koperasi dibagi oleh beberapa bagian antara lain :

1. Pengendalian pencegahan suatu kesalahan. Pengendalian ini dirancang untuk mencegah hasil yang tidak diinginkan. Contoh pengendalian pencegahan yaitu kejujuran, karyawan yang berkompeten terutama pada *job description* yang dia jalankan, dan revisi pengawas yang dilakukan oleh koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera dengan cara kross cek silang
2. Pengendalian koreksi. Pengendalian koreksi melakukan koreksi masalah-masalah yang teridentifikasi. Tujuannya adalah supaya kesalahan yang terjadi tidak berulang kembali. Pada koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera melaksanakan pengendalian koreksi dengan cara konseling kepada manajer.
3. Pengendalian pengarahan. Pengendalian pengarahan yang dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung dengan tujuan agar kegiatan dilakukan sesuai dengan kebijakan atau ketentuan yang berlaku. Contoh atas pengendalian ini adalah dengan kegiatan supervise yang dilakukan langsung oleh manajer.
4. Pengendalian kompesatif dimasukkan untuk memperkuat pengendalian karena terbaikannya suatu aktivitas pengendalian. Pengawasan langsung pemilik usaha terhadap kegiatan pegawainya.

Secara singkat fungsi pengendalian bertujuan untuk mengidentifikasi terjadinya deviasi atau penyimpangan atas pelaksanaan kegiatan dibandingkan dengan perencanaan

sebagai umpan balik untuk melakukan tindakan koreksi atau perbaikan bagi pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi terutama yang sudah diterapkan oleh koperasi simpan pinjam Prima Artha Sejahtera. Secara luas fungsi pengendalian juga mencakup usaha pencegahan kemungkinan terjadinya suatu deviasi atau penyimpangan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dalam peran sistem pengendalian manajemen seorang karyawan harus memiliki standart yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi khususnya pada sebuah koperasi simpan pinjam.

Dari data kusioner yang telah diisi oleh manajer Koperasi Prima Artha Sejahtera kinerja oleh karyawan koperasi sudah dapat dinilai dengan baik karena rata-rata skor ada 3,14. Pada poin :

1. Karyawan dinilai baik dalam mengerjakan tugas dan jarang membuat kesalahan yang dinilai dengan cermat. Penilaian pada point 1 ada penilaian kualitatif yang mencakup keakurasian, ketelitian karyawan dalam melaksnakan tugas, memelihara alat-alat serta memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
2. Karyawan koperasi dinilai baik oleh manajer karena telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditentukan. Disini koperasi memiliki standart kerja yang telah ditentukan oleh manajer.
3. Karyawan dinilai sangat baik oleh manajer dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sampai selesai, manajer menginginkan para karyawan untuk bekerja serius dalam melayani para pelanggan ataupun para anggota koperasi
4. Manajer menilai baik pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya. Penilaian pada aspek hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama karyawan terhadap pimpinan

maupun atasan dan pada rekan kerja lainnya dalam kesediaan dalam menerima perubahan kerja.

5. Manajer menilai sangat baik pada karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin hal ini juga berkaitan dengan poin no 4
6. Manajer menilai baik pada karyawan karena selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan daripada sekedar yang diminta pelanggan. Ini berkaitan dengan penyesuaian pekerjaan yang merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan melaksanakan tugasnya pada pihak eksternal yaitu pelanggan para karyawan dinilai baik juga dalam kecepatan berfikir maupun bertindak dalam bekerja
7. Manajer menilai kurang baik dalam poin ini karena karyawan masih belum bisa melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan namun ini bukan kelemahan dari sistem pengendalian manajemen di koperasi karena dalam koperasi pasti ada SOP, dan manajer menilai para karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah manajer.

SIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan oleh Koperasi Simpan Pinjam Prima Artha Sejahtera adalah pengendalian pencegahan, pengendalian koreksi, pengendalian pengarahan dan pengendalian kompesatif. Dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen selain dapat menjamin mutu kinerja pada koperasi dan pada karyawan koperasi juga dapat mengamati bagaimana prestasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan. Dan dari pengolahan kuisioner secara kualitatif dinilai baik dengan rata-rata skor 3,14 dinyatakan baik dan karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* sebagaimana yang telah ditetapkan manajer melalui hubungan kerja karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan dengan bekerjasama. maka sistem pengendalian manajemen berperan pada prestasi karyawan berdasarkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ruslam, 2014. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Jakarta : Ar-Ruzz Media.
- Anthony, Robert, 2012. *Management Control System Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dadang, Juwana, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi JABAR*, Jurnal (online), Vol 6, Nomor 1, (<http://journal.stiepes.ac.id>), diakses 28 Oktober 2015.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bandung : Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzal, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Manajemen Koperasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- S, Pantja Jati, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja*, Jurnal (online), Vol 5, Nomor , (<http://journalmanajemen.petra.ac.id>), diakses 28 Oktober 2015.

Lampiran

Tabel 1. Kuisisioner Prestasi Kerja

No	Butir Pertanyaan	Skor
1	karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan	3
2	karyawan selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan	3
3	karyawan selama menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas	4
4	karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya	3
5	karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memeberikan hasil kerja sebaik mungkin	4
6	karyawan selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan daripada sekedar yang diminta pelanggan	3
7	karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan	2

Sumber : diolah penulis

Indeks Skor :

1 = Buruk

3 = Baik

2 = Kurang Baik

4 = Baik Sekali

Menghitung skor rata-rata $\frac{3+3+4+3+4+3+2}{7} = 3,142$ dibulatkan menjadi 3,14